

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

-----  
EXTRAIT du Registre des Délibérations  
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON  
-----

**Séance du 20 novembre 2019**

**à laquelle étaient présents :**

Présidente de Séance : Mme Françoise TENENBAUM

Membres présents (11) : Mme AKPINAR-ISTIQUAM, Mme AVENA, Mme GAUTHIÉ, Mme GINDRE, M. JASPART, M. JORROT, Mme LECOMTE LE GRAND, Mme MARTIN-GENDRE, Mme MIELLE, Mme TENENBAUM, Mme VIAN.

Membres excusés représentés (3) : M. REBSAMEN (représenté par Mme TENENBAUM), M. BOURGUIGNAT (représenté par Mme GAUTHIÉ), Mme HERVIEU (représentée par Mme AVENA).

Membre excusé (3) : M. BERTHIER, M. FOUILLOT, Mme TROUWBORST.

Date de convocation : 13 novembre 2019.

**Délibération n° : 26-2019**

**Objet : Ressources Humaines – rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (et notamment l'article 61), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'article L 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales dispose : « *dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants* ».

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport fait état de la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunérations, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

En complément de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles* ».

Au-delà de l'obligation réglementaire, la collectivité porte un engagement fort en faveur de l'égalité femmes-hommes, qui s'est traduit par des actions déployées depuis plus de 15 ans.

Elle a conduit en 2017 une démarche en vue de l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle s'est vue décerner en 2018 ce double label, qui témoigne de l'engagement de la collectivité sur ces thématiques tant en interne qu'en direction des usagers. Elle a réalisé en 2018 de nombreuses actions, telles que prévues au plan d'actions 2018-2021.

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT ;

Le Conseil d'Administration prend acte du rapport présenté en séance sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes présenté préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2020.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources internes : 1

Accusé de réception en préfecture  
021-262101066-20191120-26-2019-DE  
Date de télétransmission : 22/11/2019  
Date de réception préfecture : 22/11/2019